



**PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

Jl. Willem A S Nomor 11 Telp. (0536) 3220942 dan FAX. (0536) 3220942

**PALANGKA RAYA**

Palangka Raya, 15 Februari 2019

Yth. Kepada  
Biro Organisasi  
Provinsi Kalimantan Tengah

di  
PALANGKA RAYA

**SURAT PENGANTAR**  
Nomor : 800/127 / Sekr.7 / BKD

| NO. | URAIAN   | LAMPIRAN           | KETERANGAN   |
|-----|--|--------------------|--|
| 1.  | Penyampaian penyusunan dokumen perjanjian kinerja TA 2019 dan LKIP TA 2018 | 1 (satu) eksemplar | Disampaikan dengan hormat sebagai bahan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih. |

Pengirim



KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

MUHAMAD KATMA F. DIRUN  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19661022 199308 1 001

Tembusan :

1. BAPPEDALITBANG Provinsi Kalimantan Tengah
2. Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah



# **LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH  
TAHUN 2018**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH  
TAHUN 2018**

## KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah. Sedangkan pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi atau kegiatan manajemen yang membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana atau target sebagaimana indikator kinerja yang ditetapkan.

Dengan maksud di atas maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah telah mengandung unsur-unsur :

- a. Relevansi, yaitu berisi informasi yang relevan dengan pencapaian kinerja.
- b. Keakuratan, yaitu penyajian LKIP bebas dari kesalahan perhitungan.
- c. Konsistensi, yaitu menyajikan informasi-informasi yang konsisten antara bagian sah dengan bagian lainnya.
- d. Variabilitas, yaitu informasi yang disajikan dalam LKIP dapat diverifikasi dan ditelusuri dengan data pendahulu.
- e. Agregasi, yaitu menyajikan informasi secara seimbang, lengkap, padat dan ringkas.
- f. Bahasa, susunan kalimat suatu struktur yang mudah dimengerti.
- g. Tepat waktu, yaitu LKIP disampaikan tepat waktu sehingga dapat digunakan untuk bahan pengambilan keputusan.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah juga dimaksudkan untuk memberikan gambaran kinerja SKPD selama 1 (satu) tahun berjalan terhadap pelaksanaan program dan kinerja.

Atas segala upaya dan keterbatasan yang ada sehingga laporan kinerja SKPD ini dapat terwujud, tentunya tidak terlepas dari bantuan semua pihak. Oleh karena itu kami mengucapkan terima kasih atas semua masukan dan partisipasinya baik itu materi maupun imaterial. Mudah-mudahan dapat memberikan manfaat yang besar untuk kita semua.

Palangka Raya, 01 Februari 2019  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH



**MUHAMAD KATMA F. DIRUN, SE., MM**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19661022 199308 1 001

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan perwujudan dari bentuk akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayai kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggarannya. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Laporan Kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2018 merupakan Laporan Kinerja dari periode Renstra BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2016-2021, sehingga di dalam Laporan Kinerja ini menyajikan capaian kinerja tujuan selama masa periode Renstra serta capaian kinerja sasaran strategis tahun 2018 dengan membandingkan kinerja tahun 2017.

### A. Capaian Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2018

Berdasarkan penetapan kinerja tahun 2018, BKD Provinsi Kalimantan Tengah melaksanakan 5 Sasaran Strategis dengan 13 indikator keberhasilan, capaian kinerja rata-rata 5 sasaran strategis tersebut adalah 106,59 % termasuk dalam kategori **memuaskan**.

| No | Sasaran   | Rata-rata Capaian Kinerja (%) |
|----|---|-------------------------------|
| 1  | Meningkatkan pelayanan prima di bidang kepegawaian    | 98,97                         |
| 2  | Meningkatkan sistem informasi kepegawaian berbasis IT | 115,35                        |
| 3  | Meningkatkan SDM                                      | 70                            |
| 4  | Meningkatkan pembinaan dan pengembangan aparatur      | 84,82                         |
| 5  | Meningkatkan sarana dan prasarana                     | 180                           |
|    | Rata-rata capaian Sasaran Strategis                   | 106,59                        |

Dalam 5 sasaran strategis tersebut, semua sasaran capaian kinerjanya telah berjalan secara optimal dengan nilai rata-rata diatas 100% dengan kategori **memuaskan**.

### B. Upaya dalam Rangka Peningkatan Kinerja

Capaian sasaran strategis di atas merupakan capaian optimal dan memerlukan kinerja yang lebih baik agar di masa yang akan datang dapat menjaga dan meningkatkan capaian kinerja yang ada. Untuk itu diperlukan upaya-upaya agar dapat meningkatkan kinerja, diantaranya dengan mengambil langkah-langkah sebagai berikut :

#### 1. Peningkatan Profesionalsime Perilaku Kerja Aparatur Pemerintah

Perilaku aparat pemerintah merupakan gambaran tentang apa saja yang menjadi tindakan aparatur. Seorang aparat pada pelaksanaan kerjanya, perilaku kerja ini dapat menggambarkan kinerja yang dimiliki oleh seorang aparatur pada bidang atau pada bagian yang ditempatinya. Perilaku kerja aparatur dalam pelaksanaan tugas-tugas

dalam segala bidang terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan diukur dan dinilai berdasarkan hasil kerja yang dicapai, oleh karena itu semuanya tergantung pada moral yang dimiliki oleh masing-masing aparatur baik atasan maupun bawahan apakah mereka mampu menjaga kemampuan kerja mereka dengan baik atau tidak.

2. Mewujudkan Fasilitas Kerja yang Memadai

Fasilitas kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang efektif. Apabila fasilitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas telah terpenuhi maka pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Begitupun sebaliknya, bila fasilitas kerja kurang memadai dapat menghambat kelancaran pelaksanaan tugas.

Kemampuan Sumber Daya Aparatur juga dituntut untuk mampu menggunakan fasilitas kerja sebagai penunjang keberhasilan tugas dan pekerjaan dalam bidang pemerintahan. Keahlian aparatur menggunakan fasilitas yang tersedia walaupun belum memadai merupakan satu kemampuan dan satu keuntungan yang tersedia bagi pegawai/aparatur.

Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan penunjang keberhasilan tugas secara efisien yaitu kemampuan atau keahlian dan tersedianya fasilitas secara memadai.

3. Peningkatan Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal penting dalam pelaksanaan tugas agar dapat berjalan dengan baik dan efektif. Disiplin kerja menjadi tolak ukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas, maka disiplin kerja pegawai perlu ditegakkan dalam kinerja pegawai seperti datang ke kantor tepat waktu, meninggalkan kantor setelah jam kerja selesai, penyelesaian tugas-tugas yang diberikan tepat waktu dan lain sebagainya. Apabila dilaksanakan dengan baik dan benar serta konsekuen pastilah pelaksanaan tugas dapat berjalan efektif, tertib dan lancar.

## DAFTAR ISI

|  |    |
|--|----|
| KATA PENGANTAR .....                         | i  |
| RINGKASAN EKSEKUTIF .....                    | ii |
| Daftar Isi .....                             | iv |
| Daftar Tabel .....                           | v  |
| Daftar Gambar .....                          | vi |
| BAB I PENDAHULUAN .....                      | 1  |
| BAB II PERENCANAAN DAN KONTRAK KINERJA ..... | 9  |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....          | 17 |
| A. Capaian Kinerja Organisasi .....          | 17 |
| B. Realisasi Anggaran .....                  | 29 |
| BAB IV PENUTUP .....                         | 37 |
| LAMPIRAN                                     |    |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1 Indikator Keberhasilan Tujuan .....                | 10 |
| Tabel 2 Indikator Kinerja Utama .....                      | 11 |
| Tabel 3 Indikator Sasaran Tahun 2018 .....                 | 15 |
| Tabel 4 Rata-rata Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2018 ..... | 18 |
| Tabel 5 Capaian Sasaran Strategis 1 .....                  | 18 |
| Tabel 6 Capaian Sasaran Strategis 2 .....                  | 22 |
| Tabel 7 Capaian Sasaran Strategis 3 .....                  | 24 |
| Tabel 8 Capaian Sasaran Strategis 4 .....                  | 25 |
| Tabel 9 Capaian Sasaran Strategis 5 .....                  | 28 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah..                      | 7  |
| Gambar 2 Sistematika Penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah..... | 8  |
| Gambar 3 Grafik Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2017-2018...                     | 19 |
| Gambar 4 Grafik Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2017-2018...                     | 23 |
| Gambar 5 Grafik Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2017-2018...                     | 24 |
| Gambar 6 Grafik Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2017-2018...                     | 26 |
| Gambar 7 Grafik Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2017-2018...                     | 29 |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pembentukan BKD Provinsi Kalimantan Tengah berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah, untuk melaksanakan tugasnya sesuai Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 57 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah.

Dalam penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah ini BKD Provinsi Kalimantan Tengah berpedoman pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan kinerja dan tata cara Reviu atas laporan kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 30 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.

Dalam melakukan pelaporan kinerja SKPD Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan, dimana ada 10 program dan 58 kegiatan masing-masing kegiatan mempunyai target dan indikator kinerja yang terukur.

Dari sisi penganggaran untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan ditetapkan pagu anggaran untuk belanja langsung sebesar Rp. 11.778.304.206,00 (Sebelas Milyar Tujuh Ratus Tujuh Puluh Delapan Juta Tiga Ratus Empat Ribu Dua Ratus Enam Rupiah).

Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan dimana BKD Provinsi Kalimantan Tengah mempunyai tugas pokok "Manajemen Kepegawaian". Untuk menjalankan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi:

1. Perumusan bahan pembinaan dan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
2. Penyiapan bahan pembinaan kepegawaian dan menghimpun peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
3. Penyiapan penyusunan Peraturan Perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian, sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
4. Penyiapan bahan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai;
5. Penyiapan bahan dan pelaksanaan pembinaan disiplin, peningkatan kesejahteraan dan bantuan sosial serta kewirausahaan bagi ASN;
6. Penyiapan bahan dan pelaksanaan pembinaan kebugaran jasmani dan pembinaan mental kerohanian serta seni budaya bagi ASN;

7. Pelaksanaan koordinasi dan bimbingan kelompok jabatan fungsional;
8. Pembinaan, pelayanan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kepegawaian daerah; dan
9. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan Badan.

Dalam menjalankan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan kewenangan badan kepegawaian daerah adalah :

1. Pelaksanaan penyusunan formasi PNS daerah skala provinsi;
2. Pengoordinasian usulan penetapan formasi PNS Daerah di kabupaten/kota;
3. Pelaksanaan pengadaan PNS Daerah provinsi dan pengoordinasian pelaksanaan pengadaan PNS Daerah kabupaten/kota;
4. Pelaksanaan pengangkatan, dan penempatan Calon PNS di lingkungan provinsi;
5. Pengangkatan Calon PNS Daerah menjadi PNS Daerah di lingkungan provinsi dan koordinasi pelaksanaan pengangkatan Calon PNS Daerah menjadi PNS Daerah kabupaten/kota;
6. Penetapan kenaikan pangkat PNS Daerah provinsi menjadi golongan/ ruang I/b sampai dengan IV/b dan penetapan kenaikan pangkat PNS Daerah Kabupaten/Kota menjadi golongan/ruang IV/a dan IV/b;
7. Pengoordinasian pelaksanaan kenaikan pangkat di lingkungan kabupaten/kota;
8. Pelaksanaan proses usulan penetapan kenaikan pangkat PNS Daerah Provinsi, kabupaten/kota menjadi golongan/ ruang IV/c sampai dengan IV/e dan kenaikan pangkat anumerta;
9. Penetapan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Provinsi dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah atau jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat;
10. Penetapan pengangkatan dan usulan konsultasi pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Kabupaten/kota, koordinasi pengangkatan, pemindahan dalam dan dari jabatan struktural eselon II di lingkungan kabupaten/kota serta usulan pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Provinsi;
11. Penetapan perpindahan PNS Daerah antar Kabupaten/kota dalam satu provinsi, dari kabupaten/kota ke provinsi atau sebaliknya serta di lingkungan provinsi;
12. Penetapan pemberhentian sementara dari jabatan negeri bagi PNS Daerah provinsi yang menduduki jabatan struktural eselon I ke bawah dan eselon II ke bawah dan jabatan fungsional yang setingkat;
13. Pemberhentian sementara PNS Daerah untuk golongan IV/c ke bawah;
14. Pemberhentian PNS atau Calon PNS;
15. Pemuktahiran data PNS, pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian skala provinsi dan di lingkungan kabupaten/kota;
16. Penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan manajemen PNS di lingkungan provinsi; dan
17. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan Badan Kepegawaian Daerah.

Dengan memperhatikan kewenangan Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan ketentuan di atas maka dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian menekankan pada terwujudnya pelayanan prima di bidang kepegawaian.

Adapun strategis-strategi penguatan BKD Provinsi Kalimantan Tengah adalah sebagai berikut.

## **B. Aspek Strategis Organisasi**

Untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang berdasarkan kompetensi kualifikasi yang diperlukan dalam mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi manajemen kepegawaian dalam mencapai target rencana jangka menengah Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah telah menyusun rencana strategi (Renstra) 2016-2021.

Renstra memuat visi dan misi tujuan program dan kegiatan yang dilakukan dalam tahun 2016-2021. Berikut target output dan outcome:

1. Peningkatan pelayanan prima di bidang kepegawaian  
Setiap ASN dan masyarakat berhak mendapatkan pelayanan sesuai dengan pelayanan kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan sebagai tolak ukur yang digunakan dalam penyelenggaraan pelayanan adalah pelayanan yang berkualitas cepat, mudah, terjangkau, dan terukur. Selanjutnya pelaksanaan pelayanan prima adalah pejabat, pegawai, petugas dan setiap orang yang bekerja dilingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan prima.
2. Peningkatan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis IT  
Setiap kegiatan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah baik berupa penyimpanan data dan pengelolaan data serta mekanisme penyampaian data dan informasi dari penyelenggara kepada ASN dan masyarakat dalam bentuk lisan, tulisan, bahasa gambar, dan atau bahasa lokal disajikan secara elektronik.
3. Peningkatan SDM  
Meningkatkan mutu dan kualitas para ASN agar dapat bersinergi dengan cita-cita pembangunan daerah yang maju dan sejahtera. Dengan adanya SDM yang berkualitas, maka perkembangan dan kesejahteraan suatu daerah dapat terwujud dan tentunya ASN akan mampu memberikan pelayanan baik dan bekerja secara profesional, sesuai dan sesuai tupoksinya. Meningkatkan mutu dan kualitas para ASN tersebut dilakukan dengan pemberian bantuan tugas belajar bagi para ASN yang ingin melanjutkan pendidikan.
4. Peningkatan pembinaan dan pengembangan aparatur  
Membentuk sikap ASN agar berorientasi kepada pembangunan dan bertindak sebagai penggerak pembangunan sehingga meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik
5. Peningkatan sarana dan prasarana aparatur

Peralatan dan perlengkapan kantor digunakan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan kantor sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan selesai lebih cepat, tepat, dan baik.

Adapun permasalahan utama (Strategic issued) yang sedang dihadapi organisasi adalah:

- 1) Penetapan UU Republik Indonesia No. 2 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang dimana setiap angkatan Jabatan Pimpinan Tinggi harus melalui seleksi JPT.
- 2) Penetapan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dimana pengalihan tenaga guru SMA/SMK ke Pemerintah Provinsi.
- 3) Perencanaan pembentukan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Tentang Tunjangan Kinerja dan Disiplin PNS.

### **C. Kegiatan dan Layanan Produk Organisasi**

BKD Provinsi Kalimantan Tengah melaksanakan kegiatan-kegiatan pelayanan kepegawaian sebagai berikut

1. Layanan pengadaan PNS, kepangkatan, dan pensiun.  
Kegiatan ini bertujuan memberikan layanan prima dalam pengurusan pengadaan PNS, pengurusan kepangkatan serta pensiun PNS dengan ketepatan waktu dalam pengurusan, akurat dalam data, dan jaminan dalam kepuasan layanan.
  - Kebijakan bidang mutasi  
Kebijakan bidang mutasi memberikan pelayanan kenaikan pangkat dan mutasi dengan cepat, tepat, profesional dan ramah. Melakukan perbaikan secara kesinambungan di dalam peningkatan kinerja, memberikan pelayanan yang maksimal secara akuntabel dengan mengacu pada acuan undang-undang yang berlaku. Mewujudkan kepuasan PNS atau pensiunan PNS dan pejabat negara serta janda/duda dalam memberikan pelayanan administrasi pensiun secara berkesinambungan.
  - Kebijakan bidang pengembangan  
Memberikan pelayanan kepada instansi provinsi dan daerah kabupaten/kota dalam proses penetapan NIP CPNS/PNS secara cepat, tepat, serta sesuai peraturan perundang-undangan kepegawaian. Memberikan pelayanan yang maksimal secara akuntabel, menjunjung tinggi profesionalisme melalui peningkatan kompetensi pegawai dalam memberikan pelayanan. Melakukan perbaikan secara berkesinambungan dalam peningkatan kinerja.
2. Kartu pegawai elektronik (KPE)  
Kegiatan ini bertujuan memudahkan pelayanan kepada PNS dan penerima pensiun PNS keluarganya. PNS yang menggunakan KPE dapat mengakses sejumlah layanan seperti pengambilan gaji, asuransi kesehatan pensiun, tabungan hari tua, tabungan perumahan, transaksi perbankan dan layanan lainnya.

3. Sistem aplikasi pelayanan kepegawaian  
Kegiatan SAPK digunakan dalam berbagai proses pelayanan kepegawaian seperti penetapan NIP, pencetakan surat keputusan PNS, pemberian nota persetujuan/pertimbangan teknis kenaikan pangkat, pencetakan surat kenaikan pangkat, penetapan dan pencetakan surat keputusan pemberhentian dengan hak pensiun, dan updating data mutasi.
4. Sistem rekrutmen dan seleksi dengan Computer Assisted Test (CAT)  
Tujuan penggunaan CAT :
  - Mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian.
  - Menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional.
  - Mewujudkan transparansi, objektivitas, akuntabel, dan bebas KKN.  
Manfaat penggunaan CAT :
  - Peserta test dapat mendaftar melalui internet
  - Peserta test dapat dinilai langsung sesuai dengan hasil yang diperoleh.
  - Komputer menyediakan keseluruhan materi soal kompetensi dasar (test pengetahuan umum, test bakas skolastik, dan test skala kematangan)
  - Penilaian dilakukan secara objektif
  - Peserta ujian dapat mengakses dengan mudah terhadap pencapaian nilai (skor yang diperoleh)

#### **D. Struktur Organisasi**

Badan Kepegawaian Daerah terdiri dari 1 Kepala Badan, 1 Kepala Sekretariat, 4 Kepala Bidang, 3 Kepala Sub Bagian, 8 Kepala Sub Bidang dan kelompok Jabatan Fungsional, sebagai berikut :

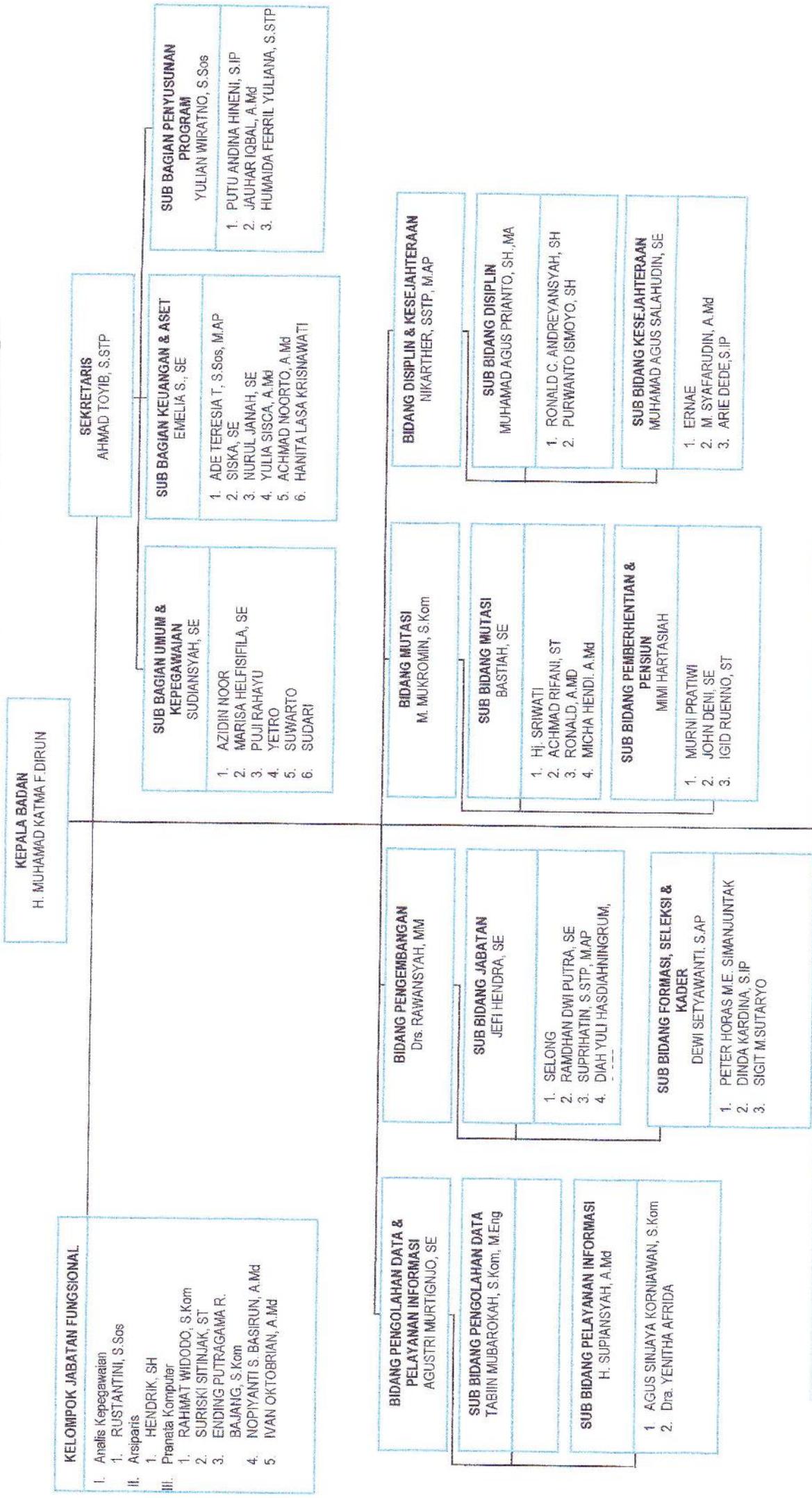
1. Kepala Badan.
2. Sekretariat, membawahkan:
  - a) Sub Bagian Penyusunan Program;
  - b) Sub Bagian Keuangan dan Aset; dan
  - c) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang terdiri dari;
  - a) Bidang Pengolahan Data dan Pelayanan Informasi membawahkan:
    - 1) Kepala Sub Bidang Pengolahan Data; dan
    - 2) Kepala Sub Bidang Pelayanan Informasi.
  - b) Bidang Pengembang, membawahkan:
    - 1) Sub Bidang Jabatan; dan
    - 2) Sub Bidang Formasi, Selektif dan Kader;
  - c) Bidang Mutasi, membawahkan:
    - 1) Sub Bidang Mutasi; dan
    - 2) Sub Pemberhentian dan Pensiun;
  - d) Bidang Disiplin dan Kesejahteraan, membawahkan:
    - 1) Kepala Sub Bidang Disiplin; dan
    - 2) Kepala Sub Bidang Kesejahteraan;

4. Kelompok Jabatan Fungsional;
5. Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB)

Dalam pelaksanaannya, Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan bagian-bagian yang termasuk di dalamnya mempunyai tugasnya masing-masing, sebagai berikut:

1. Sekretariat Badan mempunyai tugas mengoordinasikan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu dan tugas pelayanan administratif serta keuangan dan aset, kepegawaian, ketatausahaan protokol, hubungan masyarakat dan rumah tangga, organisasi, tatalaksana dan analisis jabatan serta dokumentasi peraturan perundang-undangan pada Badan Kepegawaian Daerah.
2. Bidang Pengolahan Data dan Pelayanan Informasi mempunyai tugas penyiapan dan pengolahan data serta analisa dan penyajian bahan dan data kepegawaian daerah.
3. Bidang Pengembangan mempunyai tugas menyajikan bahan pedoman pengembangan karir dan kompetensi PNS, menyusun formasi PNS dan melaksanakan seleksi pengadaan CPNS, seleksi Praja IPDN/IIP dan Ujian Dinas, Ujian Kenaikan Penyesuaian Ijazah, Seleksi Diklatpim Tingkat III dan IV, Seleksi Tugas Belajar dan Izin Belajar, Seleksi Calon Widyaswara.
4. Bidang Mutasi mempunyai tugas menyiapkan bahan dan memproses mutasi, pemberhentian dan pensiun PNSD.
5. Bidang Disiplin dan Kesejahteraan mempunyai tugas menyiapkan bahan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian untuk proses kedudukan hukum pegawai, pembinaan disiplin dan penyelesaian pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta melakukan pembinaan Pegawai Negeri Sipil melalui peningkatan kesejahteraan.
6. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

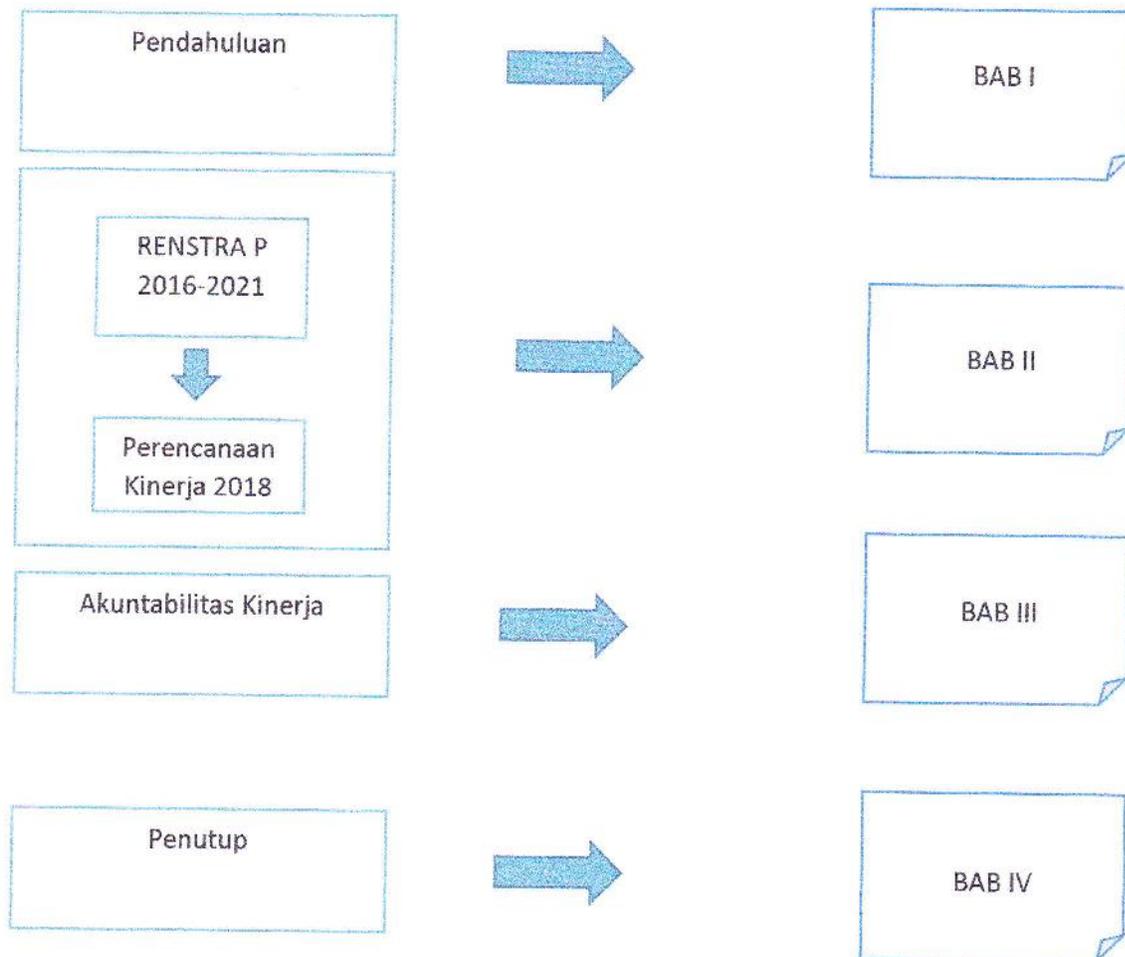
**Gambar 1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah**



## E. Sistematika Penyajian

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2018 melaporkan pencapaian kinerja selama 2018. Capaian kinerja 2018 diukur dan dinilai berdasarkan penetapan kinerja (TAPKIN) 2018 sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi. TAPKIN merupakan penjabaran RENSTRA BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2016-2021. Berikut sistematika laporan kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah :

**Gambar 2**  
**Sistematika Penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah**  
**Provinsi Kalimantan Tengah**



## BAB II

# PERENCANAAN DAN KONTRAK KINERJA

---

### A. Rencana Strategis

#### 1. Pernyataan Visi

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di atas maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah mempunyai Visi dan Misi yang tertuang dalam Renstra BKD 2016-2021. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah menetapkan visi :

#### **“Profesional Dalam Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian”**

Visi tersebut mempunyai makna sebagai pemberian pelayanan kepada aparatur dan masyarakat yang memuaskan berdasarkan pada pemberian layanan yang memiliki kualitas kompetensi yang profesional, dengan dukungan dan komitmen adanya kejelasan dalam segala hal yang berkaitan dengan sistem dan prosedur pelayanan menurut ketentuan yang berlaku, adanya komunikasi yang perlu untuk mengkomunikasikan bahwa sistem dan prosedur pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, adanya komitmen dalam mengimplementasikan pelayanan mulai dari pengambil keputusan sampai dengan pelaksanaan sehingga membentuk sinergitas.

#### 2. Pernyataan Misi

Pernyataan visi merupakan cita-cita yang ingin diwujudkan ke depan, maka dipandang perlu untuk menjabarkan dalam pernyataan misi agar menjadi pedoman penyelenggaraan program dalam susunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah. Adapun misi sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan pelayanan prima di bidang kepegawaian;
- 2) Menyelenggarakan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis IT;
- 3) Membentuk SDM yang bertanggungjawab, disiplin, dan profesional;
- 4) Menyelenggarakan pola pembinaan dan pengembangan karir aparatur yang transparan dan akuntabel;
- 5) Meningkatkan sarana dan prasaranan aparatur.

Upaya pencapaian visi dan misi diarahkan pada pengembangan Sistem Manajemen Kepegawaian seperti mengembangkan Sistem Manajemen Kepegawaian yang ada, membudayakan instrumen/infrastruktur manajemen kepegawaian, mengembangkan sistem informasi kepegawaian dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, serta mengoptimalkan seluruh sumber daya secara bertahap.

Dalam rangka mewujudkan pelayanan yang profesional bukan hal yang mudah karena menuntut adanya kejelasan komunikasi dan komitmen yang saling mendukung dari lini pelaksana sampai pada pejabat pembuat kebijakan.

### 3. Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Perumusan Tujuan Strategis berdasarkan visi dan misi organisasi. Rumusan tujuan tersebut diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1 Indikator Keberhasilan Tujuan**

| No. | Tujuan  | Sasaran   | Indikator Sasaran  |
|-----|---|---|--|
| (1) | (2)   | (3)   | (4)  |
| 1   | Meningkatkan pelayanan prima di bidang kepegawaian    | Meningkatnya pelayanan prima di bidang kepegawaian    | Jumlah PNS yang terlayani  |
| 2   | Meningkatkan sistem informasi kepegawaian berbasis IT | Meningkatnya sistem informasi kepegawaian berbasis IT | Jumlah PNS Provinsi Kalimantan Tengah yang terdata secara elektronik |
| 3   | Meningkatkan SDM                                      | Meningkatnya SDM                                      | Jumlah PNS yang meningkat kapasitas SDMnya                           |
| 4   | Meningkatkan pembinaan dan pengembangan aparatur      | Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur      | Jumlah PNS yang dibina dan dikelola                                  |
| 5   | Meningkatkan sarana dan prasarana                     | Meningkatnya sarana dan prasarana                     | Jumlah pengadaan peralatan dan perlengkapan gedung kantor            |

### 4. Sasaran Strategis

Sasaran strategis merupakan penjabaran lebih lanjut dari tujuan, yang dirumuskan secara spesifik dan terukur untuk dapat dicapai dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan. Sasaran strategis merupakan ukuran pencapaian dari tujuan. Sasaran perwakilan merupakan bagian integral dari proses perencanaan strategis dan ditetapkan untuk dapat menjamin suksesnya pelaksanaan pembangunan jangka menengah yang bersifat menyeluruh, serta untuk memudahkan pengendalian dan pemantauan kinerja organisasi. Adapun isi sasaran strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah sebagai berikut :

- Meningkatkan pelayanan prima di bidang kepegawaian
- Meningkatkan sistem informasi kepegawaian berbasis IT
- Meningkatkan SDM
- Meningkatkan pembinaan dan pengembangan aparatur
- Meningkatkan sarana dan prasarana

## 5. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama merupakan suatu tolak ukur yang digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi. Berdasarkan Renstra perubahan BKD Provinsi Kalimantan Tengah, terdapat 5 (lima) sasaran strategis dan 16 Indikator Kinerja Utama yang merupakan outcome hasil dari penetapan kinerja dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 2 Indikator Kinerja Utama**

| No. | Sasaran   | Indikator  |
|-----|---|--|
| 1.  | Meningkatnya pelayanan prima di bidang kepegawaian    | <p><b>Jumlah Pelayanan di Bidang Kepegawaian</b></p> <p>Jumlah penyelesaian PNS yang naik pangkat periode April dan Oktober, Karpeg, Masa kerja PNS</p> <p>Jumlah PNS Provinsi yang lulus seleksi untuk tugas belajar di luar daerah sesuai disiplin ilmu yang dibutuhkan</p> <p>Jumlah PNS yang mengambil cuti, yang membuat KARIS/KARSU, yang mendaftar sebagai peserta ASKES dan TASPEN dan menerima SKS dari total jumlah pegawai</p> <p>Jumlah PNS yang selesai proses penyelesaian SK mutasi</p> <p>Jumlah penyelesaian SK PNS yang memasuki masa purna tugas dapat diterima tepat waktu</p> |
| 2.  | Meningkatnya Sistem Informasi Kepegawaian berbasis IT | <p><b>Jumlah Data Aparatur Provinsi Kalimantan Tengah</b></p> <p>Jumlah PNS yang terdata secara elektronik</p>   |
| 3.  | Meningkatnya Kapasitas SDM                            | <p><b>Jumlah PNS yang meningkat Kapasitas SDM- nya</b></p> <p>Jumlah PNS yang mengikuti sosialisai peraturan kepegawaian</p> <p>Jumlah PNS yang meningkat kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan profesionalismenya PNS tubel utusan Provinsi Kalimantan Tengah yang menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan perjanjian tubel</p>  |
| 4.  | Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur      | <p><b>Jumlah PNS yang dibina dan dikelola</b></p> <p>Jumlah kebutuhan PNS provinsi dan CPNS baru sesuai dengan kebutuhan daerah</p> <p>Jumlah penanganan kasus pelanggaran disiplin secara tepat waktu</p> <p>Jumlah PNS Tugas Belajar yang dapat menyelesaikan pendidikan tepat waktu sesuai dengan perjanjian</p> <p>Jumlah PNS yang bisa naik pangkat karena lulus ujian penyesuaian ijazah</p> <p>Jumlah PNS yang bisa naik pangkat karena lulus ujian dinas</p>   |

|    |  |   |
|----|--|---|
|    |  | Jumlah capra IPDN sesuai alokasi formasi                  |
| 5. | Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur | Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor |

## 6. Program dan Kegiatan

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai sasaran tujuan pembangunan. Penetapan program diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan pengalokasian sumber daya organisasi. Program SKPD merupakan program prioritas RPJMD dan tugas fungsi SKPD rencana program prioritas beserta indikator keluaran program dan pagu per SKPD sebagai mana tercantum pada rancangan awal RPJMD. Untuk setiap program ditetapkan satu atau beberapa indikator hasil program beserta target-targetnya untuk mengukur tingkat keberhasilan.

Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa SKPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berubah personil (Sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (Input) untuk menghasilkan keluar (Output) dalam bentuk barang/jasa. Penyusunan program dan kegiatan pada BKD Provinsi Kalimantan Tengah pada tahun 2017 mengacu pada kebijakan program dan kegiatan pada penyusunan RPJMD pada tahun 2010-2015. Adapun RENSTRA BKD 2016-2021 berisi 10 jenis program :

### 1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

- 1) Penyediaan jasa surat menyurat;
- 2) Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik;
- 3) Penyediaan jasa jaminan barang milik daerah;
- 4) Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional;
- 5) Penyediaan jasa administrasi keuangan;
- 6) Penyediaan jasa kebersihan kantor;
- 7) Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja;
- 8) Penyediaan alat tulis kantor;
- 9) Penyediaan barang cetakan dan penggandaan;
- 10) Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor;
- 11) Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor;
- 12) Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan;
- 13) Penyediaan makanan dan minuman;
- 14) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah;
- 15) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah;
- 16) Pembinaan non PNS;
- 17) Pengadaan Pakaian Dinas beserta perlengkapannya;
- 18) Pengadaan Pakaian Batik.

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
  - 1) Pembangunan gedung kantor;
  - 2) Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor;
  - 3) Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional;
  - 4) Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor;
  - 5) Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor;
  - 6) Penataan Taman dan Kebersihan serta Kebun Holtikultura.
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
  - 1) Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan;
  - 2) Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan.
4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
  - 1) Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD;
  - 2) Penyusunan pelaporan keuangan semesteran;
  - 3) Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun.
5. Program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi
  - 1) Penyusunan sistem informasi terhadap layanan publik;
  - 2) Proses input data sistem informasi kepegawaian;
  - 3) Pengembangan aplikasi pada sistem informasi manajemen kepegawaian Provinsi Kalimantan Tengah;
  - 4) Penataan dokumen PNS;
  - 5) PPID BKD;
  - 6) Pengembangan SAPK(Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) Peprov Kalimantan Tengah;
  - 7) Sistem Informasi Manajemen (SIM) Absensi Terpusat.
6. Program Pendidikan Kedinasan
  - 1) Rakor Kepegawaian;
  - 2) Seleksi Penetapan Monitoring tugas belajar dan izin belajar.
7. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
  - 1) Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS;
  - 2) Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi;
  - 3) Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS;
  - 4) Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas;
  - 5) Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah;
  - 6) Ujian dinas kenaikan pangkat tingak I dan II;
  - 7) Peningkatan pelayanan pensiun;
  - 8) Seleksi penerimaan Capra IPDN;
  - 9) Penyusunan pemberian kesejahteraan aparatur;
  - 10) Penyusunan rencana karir PNS;
  - 11) Penataan jabatan fungsional;
  - 12) Mutasi PNS;
  - 13) Koordinasi dan sinkronisasi perencanaan program/kegiatan kepegawaian;
  - 14) Seleksi Penerimaan Calon PNS;

- 15) Pembekalan dan Orientasi PNS;
  - 16) Pengambilan Sumpah Janji PNS;
  - 17) Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi;
  - 18) Pengembangan Sistem Perangkat Daerah;
  - 19) Pelepasan pensiun/purna tugas PNS BUP.
8. Program Penguatan Kelembagaan KORPRI
    - 1) Publikasi Hari Korps Pegawai Republik Indonesia;
    - 2) Pembinaan Mental dan Kerohanian PNS;
    - 3) Peningkatan Kesehatan dan Kebugaran Jasmani PNS;
    - 4) Rapat Kerja DPP/DPK se-Kalteng
    - 5) Pengayoman dan Bantuan Hukum Bagi PNS Bermasalah
    - 6) Pekan Olahraga Nasional (PORNAS) KORPRI;
    - 7) Penyelenggaraan PORPROV KORPRI.
  9. Program Peningkatan Pengembangan Pengelolaan Aset/Barang Daerah
    - 1) Pengelolaan Inventaris Barang Daerah.
  10. Program Pemeliharaan Rutin atau Berkala Sarana dan Prasarana Kearsipan
    - 1) Pemeliharaan Rutin atau Berkala Sarana Pengolahan dan Penyimpanan Arsip.

## **B. Perjanjian Kinerja**

Penetapan indikator kinerja pada tingkat program dan kegiatan merupakan prasyarat bagi pengukuran kinerja. Kriteria pengukuran yang dipakai adalah target kinerja yang ditetapkan. Kriteria pengukuran yang dipakai adalah target kinerja yang diterapkan. Target kinerja menunjukkan komitmen dari pimpinan dan seluruh anggota organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dari setiap program dan kegiatan yang diinginkan.

Indikator kinerja kegiatan terdiri dari atas indikator input dan output. Sedangkan indikator kinerja program diukur dengan indikator hasil (outcome) yang pada umumnya dikaitkan dengan capaian outcome kegiatan yang dianggap sebagai penggerak kinerja utama atau mempunyai kontribusi terbesar untuk pencapaian program.

Indikator kinerja input terdiri atas besarnya dana yang digunakan dan pemakaian sumber daya manusia (SDM) yang dihitung dengan penggunaan orang hari (OH). Indikator kinerja output berupa hasil yang diperoleh setelah kegiatan selesai dilaksanakan antara lain jumlah laporan, jumlah peserta, jumlah SK yang diterbitkan, dan jumlah kegiatan. Indikator kinerja outcome merupakan hasil atau manfaat dari output.

Sesuai dengan penetapan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah indikator keberhasilan sasaran berjumlah sebagai berikut:

Tabel 3 Indikator Sasaran Tahun 2018

| NO   | SASARAN PROGRAM/KEGIATAN                           | INDIKATOR KINERJA UTAMA   | TARGET  |
|--|--|---|---|
| 1  | Meningkatnya pelayanan prima di bidang kepegawaian | Jumlah Pelayanan di Bidang Kepegawaian  |   |
|  |  | Jumlah penyelesaian PNS yang naik pangkat periode April dan Oktober, Karpeg, Masa kerja PNS   | 2100 Buah   |
|  |  | Jumlah PNS Provinsi yang lulus seleksi untuk tugas belajar di luar daerah dan izin belajar sesuai disiplin ilmu yang dibutuhkan                               | 50 Orang PNS  |
|  |  | Jumlah PNS yang mengambil cuti, yang membuat KARIS/KARSU, yang mendaftar sebagai peserta ASKES dan TASPEN dan menerima SKS dari total jumlah pegawai          | 250 SKS   |
|  |  | Jumlah PNS yang selesai proses penyelesaian SK mutasi   | 1000 Orang  |
|  |  | Jumlah penyelesaian SK PNS yang memasuki masa purna tugas dapat diterima tepat waktu  | 145 SK  |
|  |  | Meningkatkan Kesejahteraan, penghargaan, penganyoman dan perlindungan hukum untuk membangun Jiwa Koprs yang Profesional Berbasis Kinerja Solidaritas          | 47 Kali   |
|  |  | Meningkatkan Kesejahteraan, penghargaan, penganyoman dan perlindungan hukum untuk membangun Jiwa Koprs yang Profesional Berbasis Konsultasi dan Mediasi Hukum | 2 Kali  |
|  |  | 2   | Meningkatnya Sistem Informasi Kepegawaian berbasis IT |
| Tersedianya data PNS Pemprov Kalteng yang up to date | 9000 Update Data PNS                               |   |   |
| 3  | Meningkatnya Kapasitas SDM                         | Jumlah PNS yang Meningkatkan Kapasitas SDM- nya   |   |
|  |  | Terlaksananya sosialisasi dan meningkatnya kemampuan PNS pengelola kepegawaian pada SKPD  | 50 Orang PNS  |
|  |  | Jumlah PNS yang meningkat kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan profesionalismenya   | 40 Orang PNS  |

|           |   |   |                      |
|-----------|---|---|----------------------|
| <b>4</b>  | <b>Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur</b> | <b>Jumlah PNS yang Dibina dan Dikelola</b>                              |                      |
|           |   | Jumlah penanganan kasus pelanggaran disiplin secara tepat waktu         | 10 SK dan 10 Laporan |
|           |   | Jumlah PNS yang bisa naik pangkat karena lulus ujian penyesuaian ijazah | 400 Orang            |
|           |   | Jumlah PNS yang bisa naik pangkat karena lulus ujian dinas              | 400 Orang            |
|           |   | Jumlah capra IPDN sesuai alokasi formasi                                | 155 Orang            |
| <b>5.</b> | <b>Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur</b>       | <b>Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor</b>        |                      |
|           |   | Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor               | 5 Jenis              |

## BAB III

# AKUNTABILITAS KINERJA

### A. Capaian Kinerja Organisasi

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayai kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggarannya. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja merupakan kegiatan membandingkan antara target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasinya. Melalui perbandingan tersebut dapat diketahui celah kinerja, yang merupakan selisih antara realisasi hasil program utama dengan targetnya indikator yang diwakili masing-masing sasaran di dalamnya. Celah kinerja tersebut kemudian dianalisis untuk dicari penyebab ketidakberhasilan yang dijadikan dasar penetapan strategi peningkatan kinerja di masa datang.

Laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah capaian kinerja tujuan, sasaran dan kegiatan yang dituangkan dalam rencana strategis (Renstra) BKD Provinsi Kalimantan Tengah tahun 2016-2021. Indikator kinerja tujuan mencerminkan benefit/impact sedangkan sasaran mencerminkan manfaat/hasil dari output yang pada umumnya dikaitkan dengan capaian kegiatan yang dianggap sebagai penggerak kinerja terdekat atau mempunyai kontribusi terbesar untuk pencapaian program. Sedangkan indikator kinerja kegiatan terdiri atas indikator input dan output, indikator kinerja input terdiri atas jumlah dana yang digunakan dan pemakaian sumber daya manusia (SDM) yang dihitung dengan penggunaan orang hari (OH) dan indikator kinerja output berupa hasil yang diperoleh dari kegiatan yang dilaksanakan.

Laporan kinerja instansi pemerintah tahun 2017 merupakan pengukuran kinerja akhir dari masa Rencana Strategis (Renstra) BKD Provinsi Kalimantan Tengah tahun 2016-2021. Oleh karena itu, untuk memudahkan mendapatkan gambaran umum capaian kinerja tujuan dan sasaran secara keseluruhan dilakukan kategori capaian kinerja berdasarkan skala ordinal pengukuran kinerja yaitu sebagai berikut:

| No. | Rentang Capaian           | Kategori Capaian |
|-----|---------------------------|------------------|
| 1   | Capaian $\geq$ 100%       | Memuaskan        |
| 2   | 85% $\geq$ capaian < 100% | Sangat Baik      |
| 3   | 70% $\geq$ capaian < 85%  | Baik             |
| 4   | 55% $\geq$ capaian < 70%  | Cukup            |
| 5   | Capaian $\leq$ 55%        | Kurang           |

Untuk menyimpulkan keberhasilan kinerja Tujuan dan Sasaran dilakukan dengan merata-ratakan setiap capaian indikator kinerja masing-masing.

### Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2017

Dalam tahun 2018, BKD Provinsi Kalimantan Tengah Melaksanakan 5 sasaran dengan 13 indikator kinerja. Capaian kinerja rata-rata yang dilaksanakan BKD Provinsi Kalimantan Tengah pada tahun 2017 adalah sebesar 106,59% dengan kategori memuaskan dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 4 Rata-rata Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2017**

| NO                                  | Sasaran   | Rata-rata Capaian Kinerja (%) |
|-------------------------------------|---|-------------------------------|
| 1                                   | Meningkatkan pelayanan prima di bidang kepegawaian    | 98,97                         |
| 2                                   | Meningkatkan sistem informasi kepegawaian berbasis IT | 115,35                        |
| 3                                   | Meningkatkan SDM                                      | 70                            |
| 4                                   | Meningkatkan pembinaan dan pengembangan aparatur      | 84,82                         |
| 5                                   | Meningkatkan sarana dan prasarana                     | 180                           |
| Rata-rata capaian Sasaran Strategis |   | 106,59                        |

Adapun uraian capaian kinerja masing-masing sasaran beserta indikator kinerja adalah sebagai berikut :

#### Sasaran Strategis 1

##### “Meningkatkan pelayanan prima di bidang kepegawaian”

Sasaran strategis ini dimaksudkan untuk memenuhi misi “Meningkatkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian”. Capaian kinerja sasaran strategis ini didukung dengan 5 (lima) IKU.

Capaian keberhasilan masing-masing IKU disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5 Capaian Sasaran Strategis 1**

| No | Indikator   | Target 2018 | Realisasi 2018 | Capaian 2018 (%) | Capaian Kinerja 2017 (%) |
|----|---|-------------|----------------|------------------|--------------------------|
| 1  | Jumlah penyelesaian PNS yang naik pangkat periode April dan Oktober, Karpeg, Masa kerja PNS | 2100        | 4000           | 115,80           | 65,05                    |
| 2  | Jumlah PNS Provinsi yang lulus seleksi untuk tugas belajar, penetapan dan monitoring tugas  | 50          | 213            | 100              | 82                       |

|           |   |      |     |       |        |
|-----------|---|------|-----|-------|--------|
|           | belajar dan izin belajar serta revisi perda tentang tugas belajar dan izin belajar  |      |     |       |        |
| 3         | Jumlah PNS yang mengambil cuti, yang membuat KARIS/KARSU, yang mendaftarkan sebagai peserta ASKES dan TASPEN dan menerima SKS dari total jumlah pegawai | 269  | 292 | 100   | 85     |
| 4         | Jumlah PNS yang selesai proses penyelesaian SK mutasi   | 1000 | 597 | 59.1  | 18,60  |
| 5         | Jumlah penyelesaian SK PNS yang memasuki masa purna tugas dapat diterima tepat waktu  | 230  | 256 | 160   | 157,24 |
| Rata-rata |   |      |     | 534.9 | 407.89 |

Untuk tahun 2018, rata-rata capaian sasaran strategis “Meningkatkan pelayanan prima di bidang kepegawaian” adalah sebesar 106.59 % dengan kategori **memuaskan**. Adapun faktor-faktor penghambat yang mengakibatkan penurunan tersebut akan dijelaskan secara terperinci pada kegiatan-kegiatan yang termasuk dalam sasaran strategis 1. Rata-rata capaian kinerja sejak tahun 2017 hingga tahun 2018 disajikan dalam bentuk grafik berikut ini :

**Gambar 3**  
**Grafik Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2017-2018**



Pada grafik diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2016 telah tercapai sedangkan pada tahun 2018 mampu melampaui target yang dicapai pada tahun sebelumnya yang juga termasuk dalam kategori memuaskan.

Kegiatan yang dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut diantaranya :

- Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS;
- Seleksi Penetapan dan Monitoring Tugas Belajar dan Izin Belajar;
- Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi;
- Penyusunan Pemberian Kesejahteraan Aparatur
- Mutasi PNS;
- Peningkatan pelayanan pensiun; dan
- Pelepasan Pensiun/Purna Tugas PNS BUP.

Realisasi penggunaan dana untuk pencapaian sasaran tersebut di tahun 2018 adalah sebesar Rp. 56.633.050,00 dari anggaran yang tersedia sebesar Rp. 62.308.050,00

**a. Jumlah penyelesaian PNS yang naik pangkat periode April dan Oktober, Karpeg, Masa kerja PNS**

Indikator kinerja utama (IKU) pertama ini merupakan IKU yang dominan dalam pencapaian sasaran strategis pertama “Meningkatkan pelayanan prima di bidang kepegawaian”. Pencapaian keberhasilan IKU ini juga berkorelasi secara langsung terhadap tercapainya IKU kedua BKD Provinsi Kalimantan Tengah yaitu “Meningkatkan Sistem Informasi Berbasis IT”.

Capaian kinerja indikator tersebut dibandingkan dengan tahun 2018 mengalami peningkatan 60%. Peningkatan tersebut ini didukung karena adanya beberapa faktor, salah satunya yaitu kualitas SDM Aparatur BKD Provinsi Kalimantan Tengah yang semakin meningkat, kemudian didukung juga oleh kesadaran PNS seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi untuk lebih memperhatikan hak dan kewajiban PNS tersebut salah satunya yaitu masa kenaikan pangkat dan golongan PNS.

**b. Jumlah PNS Provinsi yang lulus seleksi untuk tugas belajar, penetapan dan monitoring tugas belajar dan izin belajar serta revisi perda tentang tugas belajar dan izin belajar**

Indikator kinerja utama (IKU) kedua ini merupakan IKU yang dominan dalam pencapaian sasaran strategis pertama, pencapaian keberhasilan IKU ini juga berkorelasi secara langsung terhadap tercapainya IKU ketiga BKD Provinsi Kalimantan Tengah yaitu “Meningkatkan SDM”. Kegiatan ini dilakukan untuk menyeleksi PNS yang berhak untuk melakukan tugas belajar dan melihat kelengkapan administrasi untuk tugas belajar dari masing-masing penerima tugas belajar. Indikator tersebut dimaksudkan untuk menilai perkembangan kualitas sumber daya manusia yang ada pada BKD Provinsi Kalimantan Tengah.

Realisasi IKU untuk tahun 2018 ini adalah 213 orang. Realisasi tersebut jika dibandingkan dengan target tahun 2017 adalah 100 orang. IKU “Jumlah PNS Provinsi yang lulus seleksi untuk tugas belajar, penetapan dan monitoring tugas belajar dan izin belajar serta revisi perda tentang tugas belajar dan izin belajar” tercapai sebesar 82% atau dengan predikat “sangat baik”.

Capaian kinerja indikator tersebut jika dibandingkan dengan tahun 2017 mengalami peningkatan yang cukup signifikan yaitu sebesar 64%. Peningkatan ini disebabkan oleh perubahan penyusunan Indikator Kinerja Utama yang disusun di tahun 2018 khususnya terkait dengan kegiatan Seleksi, Penetapan, dan Monitoring Tugas Belajar dan Izin Belajar yang lebih disesuaikan dengan kondisi terkini kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah.

Namun dalam hal ini, terkait dengan revisi Perda tentang Tugas Belajar dan Izin Belajar masih belum dapat terlaksana. Hal ini dikarenakan masih belum ditetapkan Pedoman Tata Cara Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar dari Kementerian PAN dan RB serta Badan Kepegawaian Negara RI yang merupakan turunan dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.

**c. Jumlah PNS yang mengambil cuti, yang membuat KARIS/KARSU, dan menerima SKS dari total jumlah pegawai**

Untuk tahun 2018, target IKU ditetapkan sebesar 269 orang. Realisasi tersebut jika dibandingkan dengan target tahun 2017 adalah 250 orang dengan prosentase capaian sebesar 252%. Berdasarkan skala ordinal pengukuran kinerja, IKU ketiga ini mendapatkan predikat “memuaskan”.

Capaian kinerja indikator tersebut jika dibandingkan dengan tahun 2017 mengalami peningkatan 138,53%. Namun jika dibandingkan realisasi target yang dicapai pada tahun 2018 nilainya lebih besar dibandingkan tahun 2017.

**d. Jumlah PNS yang selesai proses penyelesaian SK mutasi**

Indikator tersebut dimaksudkan untuk menilai tingkat pelayanan kepindahan/mutasi PNS dari kabupaten/kota. Banyaknya usulan mutasi tersebut tidak semua dapat diakomodir. Indikator ini dihitung dengan membandingkan antara realisasi laporan hasil penyelesaian SK mutasi dengan target SK mutasi yang ditentukan.

Realisasi IKU ini untuk tahun 2018 adalah sebesar 18,6% yang diperoleh dengan membandingkan penyelesaian SK dengan target yang ditentukan, yaitu sebanyak 3602 SK dengan target sebanyak 4000 SK. Apabila dibandingkan dengan capaian tahun 2017, mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Adapun berkas yang masih dalam proses penyelesaian SK Mutasi berupa Surat Persetujuan Pindah sebanyak 182 surat, kemudian berkas usulan Mutasi sebanyak 715 berkas. Keterlambatan penyelesaian SK Mutasi pada Tahun 2017 disebabkan oleh beberapa faktor, terutama setelah ditelaah sebagian besar pegawai dari Kabupaten/Kota mengusulkan untuk pindah ke Instansi Provinsi Kalimantan Tengah, hal tersebut menyebabkan beban kerja pegawai Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah

semakin bertambah. Sehingga perlu pengkajian ulang analisis beban kerja Pegawai Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah sehingga sesuai dengan analisis kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Instansi Provinsi Kalimantan Tengah.

**e. Jumlah penyelesaian SK PNS yang memasuki masa purna tugas dapat diterima tepat waktu**

Indikator tersebut dimaksudkan untuk menilai tingkat penyelesaian SK PNS yang memasuki masa purna tugas yang dilakukan oleh BKD Provinsi Kalimantan Tengah. Indikator ini diukur dengan membandingkan antara realisasi penyelesaian SK PNS dengan target jumlah penyelesaian SK PNS.

Target penyelesaian SK PNS yang memasuki masa purna tugas untuk tahun 2017 adalah sebanyak 230 SK dengan realisasi sebanyak 256 SK atau 148,27% dengan kategori memuaskan. Capaian kinerja indikator tersebut dibandingkan dengan tahun 2015 mengalami penurunan yaitu 1,73%. Tidak sampainya target tersebut dikarenakan meningkatnya target pada tahun 2016 yang cukup signifikan yaitu yang pada tahun 2015 memiliki target 50 SK menjadi 145 SK pada tahun 2016. Namun jika dibandingkan realisasi target yang dicapai pada tahun 2017 nilainya lebih besar dibandingkan tahun 2016 yaitu 145 SK dan 75 orang.

**Sasaran Strategis 2**

**“Meningkatkan sistem informasi kepegawaian berbasis IT”**

Dalam rangka berperan melakukan peningkatan sistem informasi kepegawaian berbasis IT, BKD Provinsi Kalimantan Tengah telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang paling dominan dalam mengindikasikan ketercapaian Sasaran Strategis ini, yaitu “Jumlah PNS yang terdata secara elektronik”.

PNS yang terdata secara elektronik bertujuan memudahkan pencarian informasi data terkait pegawai di Kalimantan Tengah, informasi manajemen kepegawaian Provinsi Kalimantan Tengah, maupun berita kepegawaian lainnya.

Keberhasilan pencapaian dari IKU pada sasaran strategis kedua ini, disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6 Capaian Sasaran Strategis 2**

| No | Indikator                                 | Target 2018 | Realisasi 2018 | Capaian 2018 (%) | Capaian Kinerja 2017 (%) |
|----|---|-------------|----------------|------------------|--------------------------|
| 1  | Jumlah PNS yang terdata secara elektronik | 9000        | 10250          | 113,89           | 115,35                   |
|    | <b>Rata-rata</b>                          |             |                | 113,89           | 115,35                   |

Untuk tahun 2018, rata-rata capaian sasaran strategis “Jumlah PNS yang terdata secara elektronik” adalah sebesar 113,89 % dengan kategori memuaskan. Peningkatan rata-rata capaian kinerja dibandingkan dengan tahun 2017 disajikan dalam grafik berikut ini :

**Gambar 4**  
**Grafik Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2017-2018**



Pada grafik diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2017 telah tercapai sedangkan pada tahun 2018 mampu melampaui target yang dicapai pada tahun sebelumnya yang juga termasuk dalam kategori memuaskan. Indikator kegiatan yang dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut hanya proses input data sistem informasi kepegawaian.

Realisasi penggunaan dana untuk pencapaian sasaran tersebut di tahun 2017 adalah sebesar Rp.117.639.10000 atau 81,85% dari anggaran yang tersedia sebesar Rp.118.390.750,00.

**a. Jumlah PNS yang terdata secara elektronik**

PNS yang terdata secara elektronik dimaksudkan untuk mempermudah kelancaran pelayanan, meminimalisis kontak langsung ke meja kerja guna menghindari gratifikasi, dan memudahkan pencarian informasi data terkait pegawai di Kalimantan Tengah, informasi manajemen kepegawaian Provinsi Kalimantan Tengah, maupun berita kepegawaian lainnya.

Realisasi IKU untuk tahun 2018 adalah sebesar 113,89% dengan predikat **memuaskan**. Capaian kinerja indikator tersebut dibandingkan dengan tahun 2017 mengalami peningkatan 1,46%. Hal ini dikarenakan target PNS yang terdata secara elektronik melebihi target yang sudah ditetapkan, kemudian telah terjadi penambahan jumlah pegawai pemerintah provinsi Kalimantan Tengah melalui pengalihan status kepegawaian jabatan fungsional Guru SMA/SMK menjadi Pegawai Provinsi.

**Sasaran Strategis 3**

**“Meningkatkan Kapasitas SDM”**

Sasaran strategis ketiga merupakan penjabaran peran BKD Provinsi Kalimantan Tengah mewujudkan tujuan terciptanya. Berkaitan dengan hal tersebut,

BKD Provinsi Kalimantan Tengah telah melaksanakan kegiatan yaitu bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan.

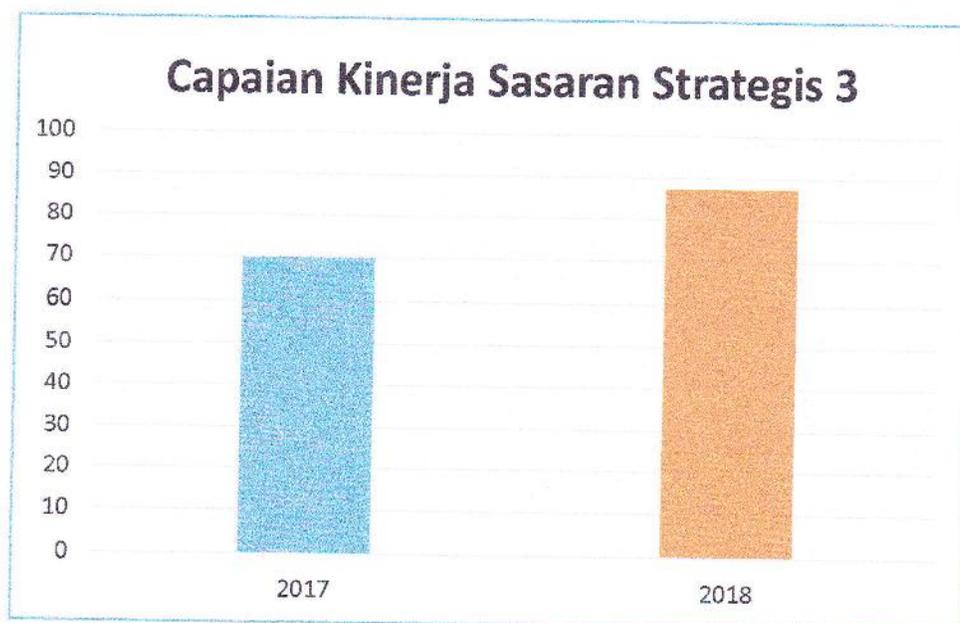
Sasaran strategis “Meningkatkan Kapasitas SDM” diindikasikan oleh IKU yang terkait dengan sumber daya manusia. Keberhasilan pencapaian dari masing-masing IKU pada sasaran strategis ketiga ini, tampak sebagaimana tabel di bawah ini yaitu :

**Tabel 7 Capaian Sasaran Strategis 3**

| No        | Indikator   | Satuan | Target 2018 | Realisasi 2018 | Capaian 2018 (%) | Capaian Kinerja 2017 (%) |
|-----------|---|--------|-------------|----------------|------------------|--------------------------|
| 1         | Jumlah PNS yang meningkat kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan profesionalismenya | Orang  | 40          | 35             | 87,5             | 70                       |
| Rata-rata |   |        |             |                | 87,5             | 70                       |

Untuk tahun 2018, rata-rata capaian sasaran strategis “Meningkatkan kapasitas SDM” adalah sebesar 70% dengan kategori **baik**. Masih belum tercapainya target sasaran kinerja setiap tahunnya tersebut dikarenakan pada indikator jumlah PNS yang mengikuti sosialisasi peraturan kepegawaian termasuk dalam kategori bintang sehingga perlu peninjauan kembali pada indikator kinerja utama untuk tahun kedepannya. Rata-rata capaian kinerja setiap tahunnya disajikan dalam grafik berikut ini:

**Gambar 5**  
**Grafik Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2016-2017**



Realisasi penggunaan dana untuk pencapaian sasaran tersebut di tahun 2018 adalah sebesar Rp. 202.658.875,00 atau 90,53 % dari anggaran yang tersedia sebesar Rp. 215.701.593,00.

**a. Jumlah PNS yang meningkat kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan profesionalismenya**

Indikator tersebut dimaksudkan untuk menilai tingkat kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan profesionalisme PNS BKD Provinsi Kalimantan Tengah sehingga setiap PNS mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibrikan oleh organisasinya. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan melalui pendidikan formal maupun non formal, pendidikan dan pelatihan secara regular sesuai dengan kebutuhan.

Jika dibandingkan dengan tahun 2018, capaian kinerja tahun 2017 sama sebesar 37,5%.

**Sasaran Strategis 4**

**“Meningkatkan Pembinaan dan Pengembangan Karir Aparatur”**

Sasaran strategis keempat ini ditetapkan untuk mencapai tujuan aparatur yang profesional dalam kerja baik di lingkungan kantor maupun di luar lingkungan kantor seperti yang tertuang dalam visi dan misi pada Rencana Strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2016-2021.

Sasaran strategis Meningkatkan Pembinaan dan Pengembangan Karir Aparatur di tingkat BKD Provinsi Kalimantan Tengah diindikasikan oleh IKU yang terkait penanganan kasus pelanggaran disiplin, pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas, ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, ujian dinas kenaikan pangkat tingkat I dan II, dan seleksi penerimaan Capra IPDN.

Secara keseluruhan, untuk tahun 2018 rata-rata capaian sasaran strategis ini adalah sebesar 86.89%. Selengkapnya keberhasilan pencapaian masing-masing IKU pada sasaran strategis keempat ini, tampak sebagaimana tabel berikut :

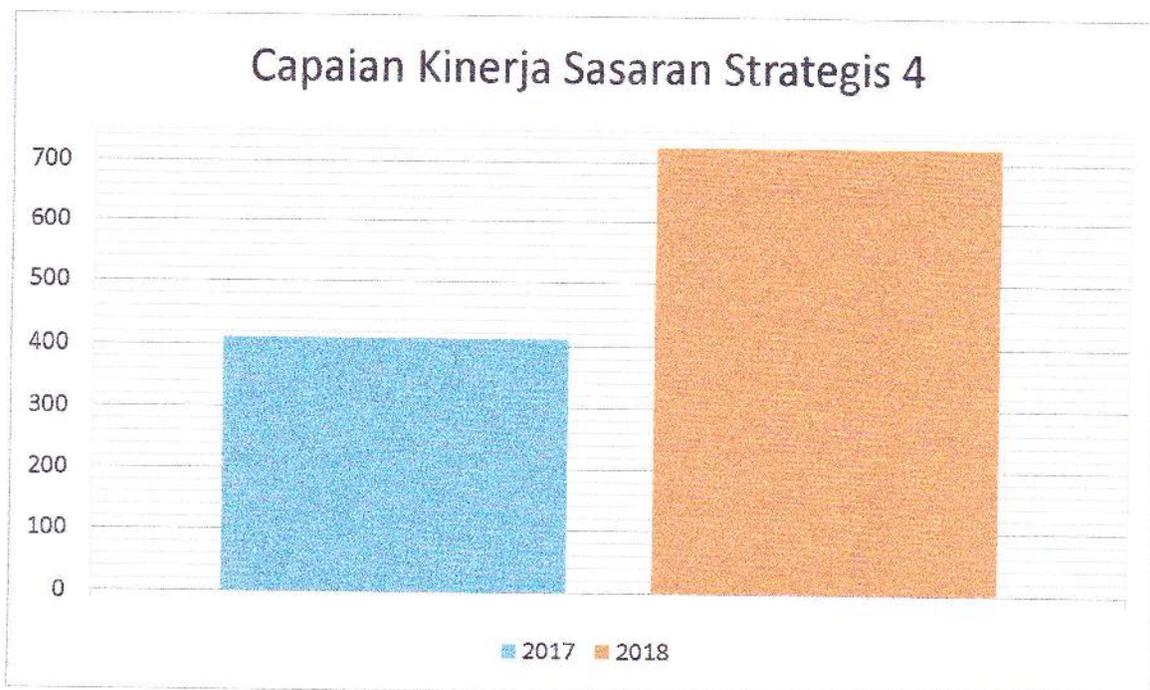
**Tabel 8 Capaian Sasaran Strategis 4**

| No | Indikator   | Satuan | Target 2018            | Realisasi 2018 | Capaian 2018 (%) | Capaian Kinerja 2017 (%) |
|----|---|--------|------------------------|----------------|------------------|--------------------------|
| 1  | Jumlah penanganan kasus pelanggaran disiplin secara tepat waktu                                   | SK     | Bkd<br>Pov.<br>Kalteng | 14             | 80               | 90                       |
| 2  | Jumlah PNS Tugas Belajar yang dapat menyelesaikan pendidikan tepat waktu sesuai dengan perjanjian | Orang  | 50                     | 213            | 426              | 100                      |
| 3  | Jumlah PNS yang bisa naik   | Orang  | 400                    | 233            | 58,25            | 73                       |

|                  |  |       |     |     |        |        |
|------------------|--|-------|-----|-----|--------|--------|
|                  | pangkat karena lulus ujian penyesuaian ijazah              |       |     |     |        |        |
| 4                | Jumlah PNS yang bisa naik pangkat karena lulus ujian dinas | Orang | 400 | 340 | 85     | 117,25 |
| 5                | Jumlah capra IPDN sesuai alokasi formasi                   | Orang | 80  | 60  | 75     | 30,96  |
| <b>Rata-rata</b> |  |       |     |     | 724,25 | 411,21 |

Untuk tahun 2018, rata-rata capaian sasaran strategis Meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Karir Aparatur adalah sebesar 313,04 % dengan kategori **Memuaskan**. Dibandingkan tahun sebelumnya yaitu tahun 2017 rata-rata capaian kinerja disajikan dalam grafik berikut ini :

**Gambar 6**  
**Grafik Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2017-2018**



Pada grafik diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 86,89% dan termasuk dalam kategori **sangat baik**, hal tersebut dikarenakan adanya indikator yang tidak mencapai target sedangkan pada tahun 2017 mengalami kenaikan yang signifikan capaian kinerjanya dan termasuk dalam kategori yang memuaskan.

Realisasi penggunaan dana untuk pencapaian sasaran tersebut di tahun 2018 adalah sebesar Rp. 507.136.455,00 atau 91.42 % dari anggaran yang tersedia sebesar Rp. 554.700.000,00.

**a. Jumlah penanganan kasus pelanggaran disiplin secara tepat waktu**

Indikator tersebut dimaksudkan untuk menilai tingkat penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS. Indikator ini diukur dengan membandingkan antara jumlah penanganan kasus dibagi jumlah target yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, pada tahun 2018 penanganan kasus pelanggaran disiplin secara tepat waktu sebanyak 14 SK penjatuhan disiplin, 2 Izin Perceraian dan 2 Izin ke Luar Negeri atau 80% dari target IKU. Pada tahun 2018, realisasi capaian kinerja mendapatkan hasil sebesar 80% dan terjadi penurunan sebanyak 10% dibandingkan dengan tahun 2017. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kasus-kasus pelanggaran disiplin dikalangan PNS semakin berkurang.

**b. Jumlah PNS Tugas Belajar yang dapat menyelesaikan pendidikan tepat waktu sesuai dengan perjanjian**

Kegiatan ini dilakukan untuk memberikan bantuan biaya tugas belajar ikatan dinas bagi PNS yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pendidikan.

Pada tahun 2018, BKD Provinsi Kalimantan Tengah telah memberikan bantuan tugas belajar kepada PNS yang ingin melanjutkan pendidikan sebanyak 47 orang dengan target kinerja indikator sebanyak 20 orang, maka capaian kerjanya adalah sebesar 100% dengan kategori memuaskan.

**c. Jumlah PNS yang bisa naik pangkat karena lulus ujian penyesuaian ijazah.**

Kegiatan yang dilakukan adalah ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah. Indikator kinerja utama ini diukur dengan total jumlah PNS yang mengikuti ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dengan target yang telah ditetapkan.

Pada tahun 2018, BKD Provinsi Kalimantan Tengah telah melakukan ujian penyesuaian ijazah kepada PNS sebanyak 233 orang dengan target kinerja indikator sebanyak 400 orang, maka capaian kerjanya adalah sebesar 58.25% dengan kategori baik.

Capaian kinerja indikator tersebut dibandingkan dengan tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 14.75 %. Penurunan tersebut dikarenakan masih banyaknya PNS yang belum memenuhi persyaratan yang ditentukan.

**d. Jumlah PNS yang bisa naik pangkat karena lulus ujian dinas.**

Kegiatan yang dilakukan pada indikator ini adalah ujian dinas kenaikan pangkat tingkat I dan II. Capaian kinerja indikator pada tahun 2018 adalah sebesar 340 orang dari target yang telah ditetapkan sebesar 400 orang dengan prosentase 85%. Indikator tersebut mendapatkan kategori memuaskan.

Pada kegiatan Ujian Kenaikan Pangkat Tingat I dan II mengalami penurunan dari tahun 2017 sebesar 109.25%, meskipun demikian kegiatan tersebut tetap melebihi target yang ditetapkan pada IKU.

**e. Jumlah capra IPDN sesuai alokasi formasi.**

Kegiatan ini merupakan kegiatan seleksi jumlah pelamar Praja IPDN yang dilakukan untuk direkrut menjadi Praja IPDN. Adapun jumlah peserta yang lulus belum memenuhi target yang diharapkan, karena adanya batas kuota untuk provinsi Kalimantan Tengah. Pada kegiatan Seleksi Penerimaan Capra IPDN diketahui bahwa peserta Capra IPDN yang melaksanakan tes seleksi berjumlah 80 orang, kemudian setelah melalui tahapan-tahapan seleksi yang menggunakan sistem gugur (tes Kompetensi Dasar, tes Psikologi, Tes Kesehatan, dan tes Kesemaptaan/Fisik) sehingga pada akhirnya Peserta Capra IPDN yang lulus tes berjumlah 60 orang. Terlihat bahwa realisasi kinerja pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 12% dibandingkan pada tahun 2017. Berkurangnya kuota daerah untuk formasi lulusan IPDN dikarenakan oleh kebijakan penerimaan yang dilakukan sepenuhnya oleh panitia pusat.

**Sasaran Strategis 5**

**“Meningkatkan Sarana dan Prasarana Aparatur”**

Sasaran strategis kelima ini ditetapkan untuk pemberian pelayanan kepegawaian di BKD Provinsi Kalimantan Tengah, baik dalam hal birokrasi internal kepegawaian maupun pelayanan eksternal kepada PNS Provinsi Kalimantan Tengah maupun kepada publik pada umumnya.

Sasaran strategis “Meningkatkan Sarana dan Prasarana Aparatur” diindikasikan oleh IKU yang terkait langsung dengan penyediaan perlengkapan dan peralatan gedung kantor.

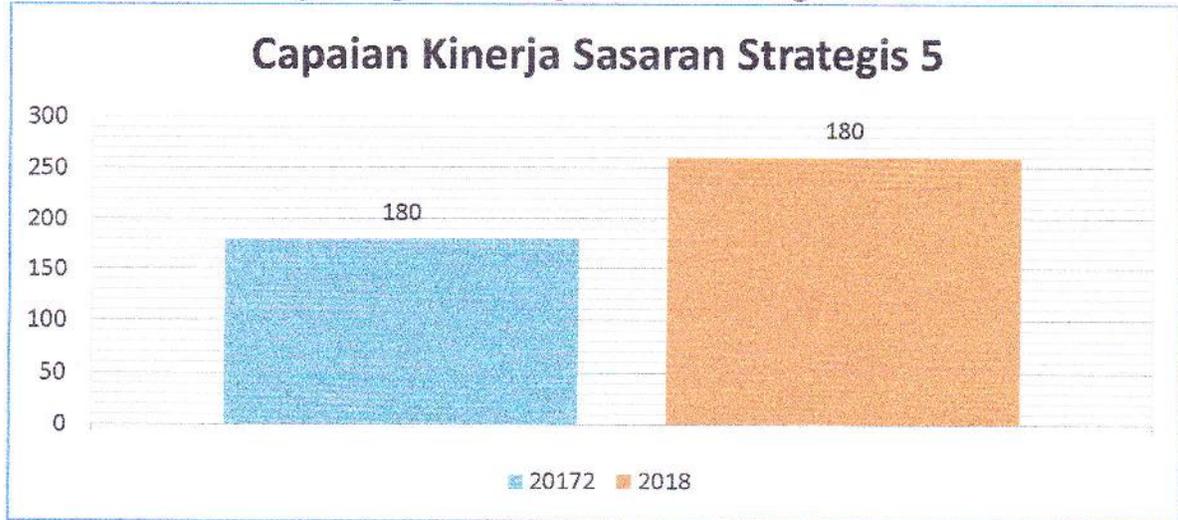
Secara keseluruhan, capaian sasaran strategis 5 tahun 2018 adalah sebesar 180%. Selengkapnya keberhasilan pencapaian IKU pada sasaran strategis kelima ini, tampak sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 9 Capaian Sasaran Strategis 5**

| No               | Indikator   | Satuan | Target 2018 | Realisasi 2018 | Capaian 2018 (%) | Capaian Kinerja 2017 (%) |
|------------------|---|--------|-------------|----------------|------------------|--------------------------|
| 2                | Jumlah pengadaan peralatan dan perlengkapan gedung kantor | Jenis  | 5           | 13             | 260              | 180                      |
| <b>Rata-rata</b> |   |        |             |                | 260              | 180                      |

Untuk tahun 2017, rata-rata capaian sasaran strategis Meningkatnya Sarana dan Prasarana Aparatur adalah sebesar 180% dengan kategori memuaskan. Peningkatan dan penurunan rata-rata capaian kinerja tahun 2017 disajikan dalam grafik berikut ini :

**Gambar 7**  
**Grafik Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2017-2018**



Pada grafik diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2017 telah melampaui target yang ditetapkan IKU. Hal tersebut dikarenakan jumlah pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor pada anggaran perubahan APBD mengalami penambahan dari 5 (lima) jenis menjadi 9 (sembilan) jenis.

Realisasi penggunaan dana untuk pencapaian sasaran tersebut di tahun 2017 adalah sebesar Rp.1.033.169.300,00 atau 74,12 % dari anggaran yang tersedia sebesar Rp. 1.393.743.550,00.

**a. Jumlah pengadaan peralatan dan perlengkapan gedung kantor**

Kegiatan ini bertujuan untuk melengkapi pelaratan yang dibutuhkan BKD Provinsi Kalimantan Tengah guna memperlancar suatu proses pekerjaan sehingga pencapaian tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Capaian kinerja indikator pada tahun 2018 adalah sebesar 13 jenis atau 80% dari target yang sudah ditetapkan sebesar 5 jenis. Untuk capaian kinerja indikator ini mendapatkan kategori memuaskan.

**B. Realisasi Anggaran**

**Realisasi DPA 2018**

Realisasi belanja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah adalah Rp. 17.064.265.498,00 atau 82,78% dari anggaran yaitu sebesar Rp. 20.612.707.734,00 dengan rincian sebagai berikut :

a. Realisasi belanja per jenis program, yaitu sebagai berikut:

| No            | Uraian Program   | Anggaran (Rp)         | Realisasi (Rp)        | %            |
|---------------|--|-----------------------|-----------------------|--------------|
| 1             | Non program  | 8.834.403.528         | 6.440.280.187         | 72,90        |
| 2             | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran                                     | 2.126.459.921         | 1.856.427.463         | 87,30        |
| 3             | Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur                              | 1.322.400.000         | 1.296.873.874         | 98,07        |
| 4             | Program peningkatan disiplin aparatur  | 113.870.000           | 109.317.500           | 96,00        |
| 5             | Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur                             | 235.000.000           | 233.879.241           | 99,52        |
| 6             | Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan | 263.718.050           | 256.794.000           | 97,37        |
| 7             | Program optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi                           | 1.178.985.150         | 1.091.237.233         | 92,56        |
| 8             | Program Pendidikan Kedinasan   | 203.658.932           | 178.941.137           | 87,86        |
| 9             | Program pembinaan dan pengembangan aparatur                                    | 3.225.220.753         | 2.963.118.203         | 91,87        |
| 10            | Program Penguatan Kelembagaan KORPRI   | 3.053.995.400         | 2.584.154.360         | 84,62        |
| 11            | Program Peningkatan Pengembangan Pengelolaan Aset/Barang Daerah                | 54.996.000            | 53.242.300            | 96,81        |
| <b>Jumlah</b> |  | <b>20.612.707.734</b> | <b>17.064.265.498</b> | <b>82,78</b> |

b. Realisasi belanja per jenis belanja yaitu sebagai berikut :

| No            | Jenis Belanja          | Anggaran (Rp)         | Realisasi (Rp)        | %            |
|---------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| 1             | Belanja Langsung       | 11.778.304.206        | 10.623.985.311        | 90,20        |
| 2             | Belanja Tidak Langsung | 8.834.403.528         | 6.440.280.187         | 72,90        |
| <b>Jumlah</b> |                        | <b>20.612.707.734</b> | <b>17.064.265.498</b> | <b>82,78</b> |

Belanja langsung merupakan belanja yang terkait langsung dengan produktivitas kegiatan atau terkait langsung dengan tujuan BKD Provinsi Kalimantan Tengah, dengan rincian sebagai berikut :

| NO | PROGRAM                                    | KEGIATAN   | ANGGARAN<br>(Rp) | Realisasi Keuangan |               |         |
|----|--|--|------------------|--------------------|---------------|---------|
|    |  |  |                  | Target             | Realisasi     | Capaian |
| 1  | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | Penyediaan jasa surat menyurat   | 30.000.000       | 80%                | Rp29.997.889  | 99,99%  |
| 2  |  | Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik                | 340.383.206      | 80%                | Rp226.864.898 | 66,65%  |
| 3  |  | Penyediaan jasa jaminan barang milik daerah                            | 6.000.000        | 80%                | Rp4.768.881   | 79,48%  |
| 4  |  | Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional | 8.000.000        | 80%                | Rp1.763.400   | 22,04%  |
| 5  |  | Penyediaan jasa administrasi keuangan                                  | 844.026.625      | 80%                | Rp809.437.490 | 95,90%  |
| 6  |  | Penyediaan jasa kebersihan kantor                                      | 40.000.000       | 80%                | Rp38.767.500  | 96,92%  |
| 7  |  | Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja                              | 15.000.000       | 80%                | Rp15.000.000  | 100,00% |
| 8  |  | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan                                | 26.117.500       | 80%                | Rp26.117.500  | 100,00% |
| 9  |  | Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor       | 30.000.000       | 80%                | Rp30.000.000  | 100,00% |
| 10 |  | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor                           | 307.723.550      | 80%                | Rp299.193.350 | 97,23%  |
| 11 |  | Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan               | 36.320.000       | 80%                | Rp28.360.000  | 78,08%  |
| 12 |  | Penyediaan makanan dan minuman   | 18.000.000       | 80%                | Rp5.521.000   | 30,67%  |
| 13 |  | Rapat-rapat koordinasi dan   | 95.000.000       | 80%                | Rp94.982.400  | 99,98%  |

|    |   |  |             |     |               |         |
|----|---|--|-------------|-----|---------------|---------|
|    |   | konsultasi ke luar daerah  |             |     |               |         |
| 14 |   | Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah              | 65.000.000  | 80% | Rp63.020.000  | 96,95%  |
| 15 |   | Pembinaan non PNS  | 264.889.040 | 80% | Rp182.633.155 | 68,95%  |
| 16 | <b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>  | Pembangunan Gedung Kantor  | 180.000.000 | 80% | Rp176.150.000 | 97,86%  |
| 17 |   | Pengadaan kendaraan dinas/operasional                              | 411.150.000 | 80% | Rp411.000.000 | 99,96%  |
| 18 |   | Peningkatan Jalan Lingkungan Kantor                                | 381.000.000 | 80% | Rp375.508.450 | 98,56%  |
| 19 |   | Rehabilitasi sedang/berat Jaringan Instalasi Listrik / Tambah Daya | 70.000.000  | 80% | Rp69.999.400  | 100,00% |
| 20 |   | Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor                          | 50.000.000  | 80% | Rp49.800.000  | 99,60%  |
| 21 |   | Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/ operasional           | 204.000.000 | 80% | Rp188.166.024 | 92,24%  |
| 22 |   | Pemeliharaan rutin/ berkala perlengkapan gedung kantor             | 26.250.000  | 80% | Rp26.250.000  | 100,00% |
| 23 | <b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>              | pengadaan pakaian batik  | 48.000.000  | 80% | Rp47.820.000  | 99,63%  |
| 24 |   | pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya                     | 65.870.000  | 80% | Rp61.497.500  | 93,36%  |
| 25 | <b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b> | Sosialisasi peraturan perundang-undangan                           | 185.000.000 | 80% | Rp183.948.500 | 99,43%  |
| 26 |   | Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan         | 50.000.000  | 80% | Rp49.930.741  | 99,86%  |

|    |   |   |             |     |               |         |
|----|---|---|-------------|-----|---------------|---------|
| 27 | <b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b> | Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD          | 213.718.050 | 80% | Rp212.751.150 | 99,55%  |
| 28 |   | Penyusunan pelaporan keuangan semesteran  | 20.000.000  | 80% | Rp14.042.850  | 70,21%  |
| 29 |   | Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun                                       | 30.000.000  | 80% | Rp30.000.000  | 100,00% |
| 30 | <b>Program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi</b>                           | Penyusunan sistem informasi terhadap layanan publik                             | 212.974.800 | 80% | Rp179.812.850 | 84,43%  |
| 31 |   | Proses input data sistem informasi kepegawaian                                  | 80.000.000  | 80% | Rp59.131.050  | 73,91%  |
| 32 |   | Pengembangan aplikasi pada sistem informasi manajemen kepegawaian Prov. Kalteng | 548.000.000 | 80% | Rp537.060.508 | 98,00%  |
| 33 |   | Penataan Dokumen PNS  | 78.500.000  | 80% | Rp76.978.100  | 98,06%  |
| 34 |   | PPID BKD  | 10.120.000  | 80% | Rp6.079.525   | 60,07%  |
| 35 |   | Pengembangan SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) Pemprov Kalteng       | 118.390.750 | 80% | Rp117.639.100 | 99,37%  |
| 36 |   | Sistem Informasi Manajemen (SIM) Absensi Terpusat                               | 130.999.600 | 80% | Rp114.536.100 | 87,43%  |
| 37 | <b>Program Pendidikan Kedinasan</b>   | Seleksi Penetapan dan Monitoring Tugas Belajar dan Izin Belajar                 | 203.658.932 | 80% | Rp178.941.137 | 87,86%  |
| 38 | <b>Program Peningkatan Pengembangan Pengelolaan Aset/Barang Daerah</b>                | Pengelolaan inventaris barang daerah  | 54.996.000  | 80% | Rp53.242.300  | 96,81%  |

|    |   |  |               |     |               |        |
|----|---|--|---------------|-----|---------------|--------|
| 39 | Program<br>Pembinaan<br>dan<br>Pengembangan<br>Aparatur | Seleksi<br>Penerimaan<br>CPNS  | 375.350.000   | 80% | Rp347.641.200 | 92,62% |
| 40 |   | Penataan sistem<br>administrasi<br>kenaikan pangkat<br>otomatis PNS              | 300.950.000   | 80% | Rp300.868.140 | 99,97% |
| 41 |   | Pemberian<br>penghargaan bagi<br>PNS yang<br>berprestasi                         | 75.169.700    | 80% | Rp66.132.100  | 87,98% |
| 42 |   | Proses<br>penanganan<br>kasus-kasus<br>pelanggaran<br>disiplin PNS               | 293.481.550   | 80% | Rp276.366.036 | 94,17% |
| 43 |   | Ujian Kenaikan<br>Pangkat<br>Penyesuaian<br>Ijazah                               | 115.300.000   | 80% | Rp112.859.904 | 97,88% |
| 44 |   | Peningkatan<br>Pelayanan<br>Pensiun  | 142.691.950   | 80% | Rp131.493.450 | 92,15% |
| 45 |   | Ujian Dinas<br>Kenaikan Pangkat<br>Tingkat I dan II                              | 100.000.000   | 80% | Rp71.176.950  | 71,18% |
| 46 |   | Seleksi<br>Penerimaan Capra<br>IPDN  | 109.000.000   | 80% | Rp100.799.601 | 92,48% |
| 47 |   | Penyusunan<br>Pemberian<br>Kesejahteraan<br>Aparatur                             | 94.301.593    | 80% | Rp91.758.875  | 97,30% |
| 48 |   | Penyusunan<br>rencana karir PNS  | 160.000.000   | 80% | Rp121.681.563 | 76,05% |
| 49 |   | Penataan Jabatan<br>Fungsional   | 195.000.000   | 80% | Rp161.607.950 | 82,88% |
| 50 |   | Mutasi PNS   | 95.000.000    | 80% | Rp86.527.250  | 91,08% |
| 51 |   | Koordinasi dan<br>sinkronisasi<br>perencanaan<br>program/kegiatan<br>kepegawaian | 91.132.910    | 80% | Rp64.771.300  | 71,07% |
| 52 |   | Pelepasan<br>pensiun/purna<br>tugas PNS BUP                                      | 62.308.050    | 80% | Rp56.633.050  | 90,89% |
| 53 |   | Seleksi terbuka<br>jabatan pimpinan<br>tinggi                                    | 1.015.535.000 | 80% | Rp972.800.834 | 95,79% |

|               |   |  |                       |            |                       |               |
|---------------|---|--|-----------------------|------------|-----------------------|---------------|
| 54            | <b>Program Penguatan Kelembagaan KORPRI</b> | Publikasi Hari Korps Pegawai Republik Indonesia  | 121.400.000           | 80%        | Rp110.900.000         | 91,35%        |
| 55            |   | Pembinaan mental dan kerohanian PNS              | 406.374.400           | 80%        | Rp385.774.400         | 94,93%        |
| 56            |   | Peningkatan Kesehatan dan Kebugaran Jasmani PNS  | 213.950.000           | 80%        | Rp189.863.600         | 88,74%        |
| 57            |   | Rapat kerja DPP/DPK se Kalteng                   | 108.500.000           | 80%        | Rp103.594.901         | 95,48%        |
| 58            |   | Pelaksanaan MTQ                                  | 1.099.921.000         | 80%        | Rp846.790.750         | 76,99%        |
| 59            |   | Pengayoman dan bantuan hukum bagi PNS bermasalah | 53.850.000            | 80%        | Rp53.614.652          | 99,56%        |
| 60            |   | Pelaksanaan pesta paduan suara Gerejawi          | 1.050.000.000         | 80%        | Rp893.616.057         | 85,11%        |
| <b>JUMLAH</b> |   |  | <b>11.778.304.206</b> | <b>80%</b> | <b>10.623.985.311</b> | <b>90,20%</b> |

Belanja tidak langsung merupakan yang terkait dengan produktivitas atau tujuan organisasi, dengan rincian sebagai berikut :

| No | Jenis Belanja                     | Anggaran (Rp)    | Realisasi (Rp)   | %      |
|----|-----------------------------------|------------------|------------------|--------|
| 1  | Gaji pokok PNS/Uang representasi  | 3.177.076.000,00 | 2.725.334.263,00 | 85,78% |
| 2  | Tunjangan keluarga                | 303.087.400,00   | 221.056.462,00   | 72,93% |
| 3  | Tunjangan jabatan                 | 254.100.000,00   | 214.710.000,00   | 84,49% |
| 4  | Tunjangan fungsional              | 146.650.000,00   | 58.610.000,00    | 39,96% |
| 5  | Tunjangan fungsional umum         | 170.940.000,00   | 92.820.000,00    | 54,29% |
| 6  | Tunjangan beras                   | 181.437.000,00   | 136.372.910,00   | 75,16% |
| 7  | Tunjangan PPh/Tunjangan khusus    | 254.824.808,00   | 27.338.884,0     | 10,72% |
| 8  | Pembulatan gaji                   | 203.400,00       | 38.707,00        | 19,02% |
| 9  | Iuran asuransi kesehatan          | 107.482.920,00   | 69.951.026,00    | 65,08% |
| 10 | Iuran jaminan sosial tenaga kerja | 8.927.000,00     | 5.176.867,00     | 57,99% |

|    |  |                         |                         |               |
|----|--|-------------------------|-------------------------|---------------|
|    | (JKK)  |                         |                         |               |
| 11 | Iuran jaminan sosial tenaga kerja            | 17.775.000,00           | 6.471.068,00            | 36,40%        |
|    | (JKM)  |                         |                         |               |
| 12 | Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja | 3.159.100.000,00        | 2.221.350.000,00        | 70,31%        |
| 13 | Tambahan penghasilan uang makan              | 1.042.800.000,00        | 661.050.000,00          | 63,39%        |
| 14 | Insentif pemungutan retribusi daerah         | 10.000.000,00           | 0                       | 0             |
|    | Jumlah                                       | <b>8.834.403.528,00</b> | <b>6.440.280.187,00</b> | <b>72,90%</b> |

## BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggarannya. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2018 merupakan Laporan Kinerja periode Renstra BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2016-2021, sehingga di dalam laporan kinerja ini menyajikan capaian kinerja sasaran strategis tahun 2018 dengan membandingkan kinerjanya dengan tahun 2017.

Laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah ini disusun berdasarkan data realisasi kinerja yang telah dikelola secara sistematis dengan menggunakan sistem Informasi Manajemen Monitoring dan Evaluasi Rencana Kinerja Tahunan.

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah diukur dengan merata-ratakan seluruh sasaran strategis yang diwakili oleh masing-masing indikator yang telah ditetapkan dalam Renstra. Pengukuran keberhasilan sasaran strategis lebih dititikberatkan pada indikator *outcome*.

Adapun capaian sasaran strategis dan upaya-upaya perbaikan kinerja di masa yang akan datang dapat dijelaskan sebagai berikut:

### A. Capaian Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2017

Berdasarkan Renstra 2016-2021, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah melaksanakan 5 sasaran strategis dengan 13 indikator keberhasilan, capaian kinerja rata-rata 5 sasaran strategis tersebut adalah sebesar 106,59% termasuk dalam kategori **memuaskan** dengan rincian sebagai berikut :

| No | Sasaran   | Rata-rata Capaian Kinerja (%) |
|----|---|-------------------------------|
| 1  | Meningkatkan pelayanan prima di bidang kepegawaian    | 98,97                         |
| 2  | Meningkatkan sistem informasi kepegawaian berbasis IT | 115,35                        |

|   |  |        |
|---|--|--------|
| 3 | Meningkatkan SDM                                 | 70     |
| 4 | Meningkatkan pembinaan dan pengembangan aparatur | 84,82  |
| 5 | Meningkatkan sarana dan prasarana                | 180    |
|   | Rata-rata capaian Sasaran Strategis              | 106,59 |

Dari 5 sasaran strategis tersebut, sasaran capaian kinerjanya telah optimal dengan rata di atas nilai 100% dengan kategori memuaskan.

## B. Upaya dalam Rangka Peningkatan Kinerja

Capaian sasaran strategis di atas belum merupakan capaian optimal dan memerlukan perbaikan kinerja di masa yang akan datang dengan meningkatkan upaya-upaya kegiatan diantaranya dengan mengambil langkah-langkah sebagai berikut :

### 1. Peningkatan Profesionalsime Perilaku Kerja Aparatur Pemerintah

Perilaku aparat pemerintah merupakan gambaran tentang apa saja yang menjadi tindakan aparatur. Seorang aparat pada pelaksanaan kerjanya, perilaku kerja ini dapat menggambarkan kinerja yang dimiliki oleh seorang aparatur pada bidang atau pada bagian yang ditempatinya. Perilaku kerja aparatur dalam pelaksanaan tugas-tugas dalam segala bidang terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan diukur dan dinilai berdasarkan hasil kerja yang dicapai, oleh karena itu semuanya tergantung pada moral yang dimiliki oleh masing-masing aparatur baik atasan maupun bawahan apakah mereka mampu menjaga kemampuan kerja mereka dengan baik atau tidak.

### 2. Mewujudkan Fasilitas Kerja yang Memadai

Fasilitas kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang efektif. Apabila fasilitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas telah terpenuhi maka pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Begitupun sebaliknya, bila fasilitas kerja kurang memadai dapat menghambat kelancaran pelaksanaan tugas.

Kemampuan Sumber Daya Aparatur juga dituntut untuk mampu menggunakan fasilitas kerja sebagai penunjang keberhasilan tugas dan pekerjaan dalam bidang pemerintahan. Keahlian aparatur menggunakan fasilitas yang tersedia walaupun belum memadai merupakan satu kemampuan dan satu keuntungan yang tersedia bagi pegawai/aparatur.

Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan penunjang keberhasilan tugas secara efisien yaitu kemampuan atau keahlian dan tersedianya fasilitas secara memadai.

### 3. Peningkatan Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal penting dalam pelaksanaan tugas agar dapat berjalan dengan baik dan efektif. Disiplin kerja menjadi tolak ukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas, maka disiplin kerja pegawai perlu ditegakkan dalam kinerja pegawai seperti datang ke kantor tepat waktu, meninggalkan kantor setelah jam kerja selesai, penyelesaian tugas-tugas yang diberikan tepat waktu dan lain sebagainya. Apabila dilaksanakan dengan baik dan benar serta konsekuen pastilah pelaksanaan tugas/pelaksanaan dapat berjalan efektif, tertib dan lancar.

Sebagai akhir kata, kiranya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2017 ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi yang objektif bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam menilai kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah serta memberi masukan bagi peningkatan dan penguatan peran BKD untuk memenuhi harapan banyak pihak, yaitu terwujudnya *good governance*.

